РАДИКАЛЬНЫЙ

ЛЕНТЯЙ

www.antijob.nm.ru

Выпуск четвертый. Издание московской группы «Автономного Действия».

ИНСТРУКЦИЯ ПО УНИЧТОЖЕНИЮ ЭКСПЛУАТАЦИИ

ПРИЗРАК ПРОЛЕТАРИАТА

«Мы - те, кто работает на вас, кто обслуживает вас. Не стоит нас злить!» - Тайлер.

«Пролетариат - это не рабочий класс, а скорее класс, критикующий работу. Это присутствующее повсеместно разрушение старого мира». - Жан Барро и Франсуа Мартен, «Закат и возрождение коммунистического движения».

Российские наемные работники сегодня похожи на кошку, убегающую от привязанной к хвосту консервной банки. Им свойственно то же чувство опасности и непонимание происходящего вокруг. Российские трудящиеся живут в постоянном страхе перед новым «Норд-Остом» и новым «Черным вторником». Они отлично понимают, что не имеют каких-либо рычагов влияния на окружающую действительность, а от государства, капиталистов и политиков ждать можно чего угодно. Непонимание происходящего выражается в отсутствии каких-либо влиятельных классовых организаций и трудовые права в России находятся на уровне чуть цивилизованней XIX века.

Сравнение с убегающей от консервной банки кошкой уместно ещё и в том смысле, что российские наемные работники слишком доверчивы к мифам своих классовых врагов. Многие искренне верят, что их интересы совпадают с интересами их работодателя. В результате, они от рассвета до заката дарят своему господину многие годы жизни, а потом нередко теряют всё изза очередной реорганизации производства или колебаний какого-то индекса хрен знает чего на далекой заокеанской бирже.

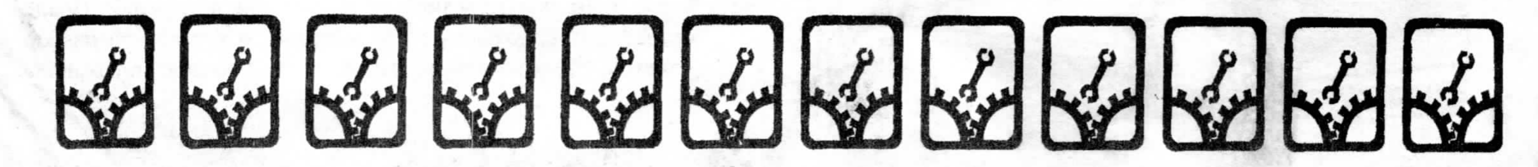
Также важный стимул заставить человека работать, работать и работать – потребительские фетиши. Всегда нужно ещё больше денег, чтобы купить новую модную шмотку, новую модель велосипеда, новую звуковую карту для компа.. Иначе, как поет один нешироко известный российский альтернативный индастриал-музыкант, «Если ты не моден, ты ни на что не годен». И, далее: «..А если ты моден – ты собою доволен, как всякий другой, кто серьезно болен». Абсолютно очевидно, что эта товарная гонка является просто одним из «приводных ремней» контроля над населением.

До самого последнего времени многие также верили в возможность «с нуля заработать миллион». «Стоит только захотеть». Сейчас, когда капитализм в России существует уже довольно долго, этот миф потихоньку вымирает и у людей пока смутно, но появляется ощущение важности классовых ценностей.

Капитализму уже несколько сотен лет. Эта античеловеческая система имеет довольно богатый опыт подавления недовольных, так что единственный наш шанс на победу – это сделать нашу борьбу как можно более творческой. Нам надо находить слабые места капитализма и атаковать именно их. Только так можно расшевелить людей. Только так возможна организованная классовая война и социальная революция. Термины «социальная революция» и «классовая война» совсем не обязательно означают горы трупов. Они, прежде всего, означают кардинальную смену Системы в интересах большинства.

До сих пор, несмотря на стачечную борьбу второй половины XIX и первой XX веков, сфера наемного труда является крайне тупой и иррациональной. Неразумная организация труда, унижения, низкая оплата – миллионы людей сталкиваются с этим ежедневно. Потому противостояние начальству и сопротивление по месту работы нужны и полезны. Наш сайт **antijob.nm.ru** создан как раз для мониторинга подобных конфликтов, особенно если они касаются т.н. «синих воротничков». Так что, товарищи читатели, не пугайтесь контактировать с нами. Общение с нами – это хорошая возможность перестать быть биологическими придатками к офисным компьютерам.

Rebel Worker.



Наша великая и могучая компьютерная индустрия или "На работе ты не гость..."

Компания VAX и иже с ними

Посчастливилось мне поработать в нескольких компьютерных фирмах - как известных, так и не очень - о чем и хочу вам поведать! Всё началось в декабре 1999 года, когда случилась страшная трагедия - помер мой любимый компьютер (не ставились драйвера под видеокарту). Поскольку на тот момент я был в этом деле полным чайником, то обратился в ту фирму, где купил его. После четвертого моего посещения данной шараги, "спецы" вынесли вердикт - несовместимость компонентов (это после года-то нормальной работы!!!), и предложили замену. А в процессе моего там нахождения я услышал о том, что им нужны сотрудники, ну и решил попробовать. Поговорив с начальником, мы решили так: при моей неполной занятости (я учусь на дневном отделении института) и малых знаниях я буду получать 1500 рублей в месяц (типа на пиво и мороженое). Поначалу меня это вполне устраивало, но со временем я стал неплохим специалистом и работал уже наравне со всеми, а начальство старалось игнорировать мои намёки на увеличение заработной платы. Тогда я понял - на 1500 рэ в месяц при моей нынешней квалификации жить как-то не очень интересно! Вот тут-то и началось...

Фирмочка маленькая, складской учет не ведется... выносилось всё - начиная от дешевых ковриков, и заканчивая достаточно дорогой комплектухой! Три раза я "нечаянно" форматировал винт со всей бухгалтерской документацией, о банальном отшивании клиентов по телефону даже и речи не веду! Фирма трещала по швам, но начальник был непреклонен - он считал, что денег мало из-за большого количества сотрудников с высокой зарплатой. Посему он уволил водителя, сам стал ездить к поставщикам за товаром, сократил всем зарплату (кроме меня - что там сокращать-то...). Доходило до того, что он брал у кого-либо из нас карточки на метро, дабы лишних денег не платить.

Проработал я там до сентября месяца 2000 года, поимев неплохих левых денег и много хорошего настроения. Старый коллектив полностью сменился и теперь полная смена штата фирмы происходит в среднем раз в 3-4 месяца! Отсюда напрашивается вывод - не будь жадным, начальник! Если проще - жадность фраера сгубила.

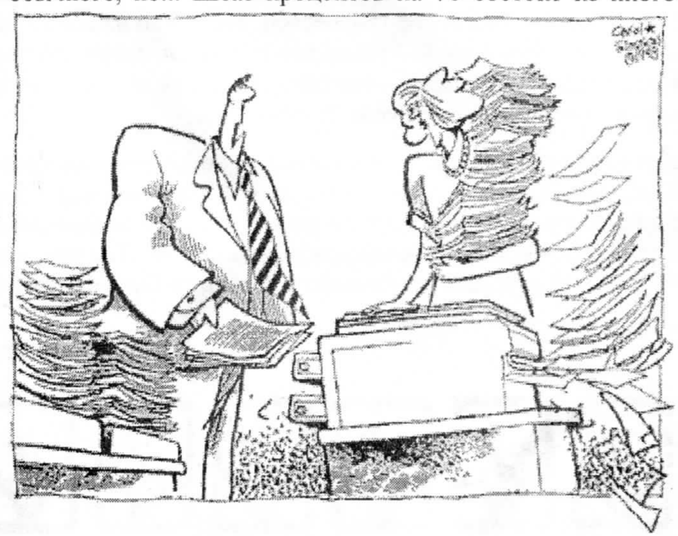


Великая и могучая FORMOZA

Это было не время, а сказка - огромное производство компании ФОРМОЗА на гос.НПО "Альтаир" - минимум работы, максимум свободного времени, выделенная линия интернета, и...да-да! просто куча неучтенной продукции! Зарплату задерживали каждый раз на месяц-полтора, а народ работал соответствующе: во всех отделах процветало разгильдяйство и пофигизм. Народ тащил всё мешками, но всё хорошее когда-нибудь да кончается... По прошествии двух месяцев пришло оно - 30-ТИ ПРОЦЕНТНОЕ СОКРАЩЕНИЕ!!! И я четко попал под него! Зарплату выплатили, и ДАЖЕ выдали выходное пособие! Не считая 1500$, которые плавно были потрачены на нужды пролетариата, то бишь меня! Эх, люблю большие фирмы, где никто ничего толком никогда не делает!

Вы трудоголик и альтруист-вам в IP-COMPUTERS!!!

А вот на этой фирме следует особо заострить свое внимание. Итак, смотрим: штат примерно 40 человек, 2 (!) начальника, офис в центре. На первый взгляд ничего необычного, но... Штат процентов на 70 состоит из иногородних, кое-кто и без регистрации. Атмосфера постоянного подхалимства и стучания (что называется, клюнуть ближнего и насрать на нижнего). Макдональдс с его потогонной системой - просто курорт по сравнению с данной фирмой! Колоссальная текучка кадров, постоянный тотальный контроль, камеры чуть ли не в туалетах, жуткая бюрократия, лишнего винтика просто так не возьмешь - обязательно всё запишут. В общем, атмосфера тотального недоверия! Но самое веселое - система штрафов!о,да!это было что-то! Фиксированый штраф - 10$ - взимался за всё, начиная от опоздания на 5 минут и заканчивая криво наклеенной наклейкой или тем, что долго не подходил к телефону. Одним словом, из трех сотен зарплаты выплачивалось сотни полторы-две. А уж об объемах работы и говорить нечего - с утра и до вечера, с обязательной задержкой после работы часа на полтора, вкалывали как папы карло с одним плавающим выходным в неделю! После пятого дня работы мне это надоело, и я, устроив разбор полетов, благополучно ушел в "одиночное плавание".



Новые формы организации труда: освобождение работника или новый виток эксплуатации?

Научные и технологические открытия двадцатого века вызвали перемены в способах организации людей, включенных в процесс производства. Следуя логике капиталистической экономики, труд и его организацию обычно рассматривают прежде всего с точки зрения эффективности и возможности извлечения прибыли. Для нас же наибольший интерес представляет рассмотрение достоинств и недостатков различных форм организации труда с точки зрения реализации в нем человека как личности.

Одними из существенных характеристик современного общества являются разделение труда на простые операции и максимальная рационализация. Но дело в том, что люди не принимают обращения с ними как с машинами и выполняют механическую работу неохотно. Развитие промышленности создает огромное богатство, но при этом огромная масса людей, чей труд является источником богатства, лишены какого-либо реального контроля над своей деятельностью и условиями труда. В итоге работники не видят никакой связи между их действиями и результатом процесса производства. Исследования самоощущения рабочих низшего и среднего звена в США показали, что большинство из них воспринимает свою работу как рутинную, бессмысленную. В результате появились эксперименты с введением "высокого уровня доверия" к работнику, которые позволяют контролировать скорость и содержание работы в соответствии с общим направлением трудовой деятельности. С одной стороны, это выражается в попытках автоматизировать все монотонные процессы, с другой - во введении группового производства.

Автоматизация приводит к увеличению роли подготовки производства, технического управления, проектирования, конструирования и исследований – возникает перераспределение труда в пользу творческого и научного, наука становится производительной силой, возникает необходимость изменения традиционной олигархической организации труда. Роль человека в автоматизированном производстве заключается прежде всего в умственной деятельности: он занимается программированием и контролем над работой автоматизированных машин.

Тем не менее, к исчезновению монотонности труда это не приводит: труд может выглядеть как дополнение труда машины, человек компенсирует собой несовершенство машин, появляется интеллектуально-эмоциональное напряжение, вызванное необходимостью высокой концентрации и большой ответственностью. Информационные технологии сами по себе не обеспечивают того, чтобы труд человека стал деятельностью, в которой он проявляет себя как свободное и творческое существо. Рабочий развивается в направлении к роли организатора и руководителя автоматизированного процесса. Увеличивается интегрированность работников в производственный процесс; она проявляется в сокращении масштабов социальной иерархии и исчезновении непосредственных руководителей, так как сама машина руководит трудом рабочего. Важным этапом развития автоматизации является гибкая производственная система (ГПС). Она состоит из управляемого компьютером центра механической обработки, роботов и управляемых тележек для перевозки материала. ГПС могут быть быстро перепрограммированы для реализации новых проектов и производства новых деталей. Это решило проблему низкого спроса на продукты массового производства, идентичные по своим качествам. ГПС наиболее развиты в Японии, где единственный контролер может управлять заводом, находясь от него на расстоянии 20 миль.

Групповое производство заключается в отказе от поточной линии и переходе к организации взаимодополняющих рабочих групп. Основа этой идеи - осознание для человека важности деятельности в группе и групповых решений для успешного производственного процесса. В группе люди сами распределяют между собой задания по выполнению всех необходимых операций. Относительным нововведением являются "кружки качества" – группы, собирающиеся для обсуждения и решения производственных проблем, улучшения качества продукции (что разбивает стереотип положения недостаточной компетентности рабочих для участия в определении своих задач и методов их выполнения).

Тойотизм – концепция, основанная на распространенном в Японии, особенно на крупных предприятиях, самоотождествлении работников с "их" предприятиями (названа по имени концерна "Тойота"). С одной стороны, эта концепция – следствие традиционных японских ценностей (семейственности, клановости), с другой, она позволяет решить проблему неприязненного отношения рабочих к монотонному и однообразному труду. Стала распространяться практика "пожизненного найма". Работники крупных концернов получают гарантии пожизненной занятости, социальные гарантии (обеспечение жильем, выплата пенсий, поддержка в чрезвычайных ситуациях), обучение для повышения квалификации. Возрастает роль способности работника к коммуникации и работе в группе: существуют специальные "кружки мотивации", где передаются в основном непрофессиональные качества. Дополнительную роль в ориентации работников "на мышление предприятия" играют различные системы участия в прибылях или собственности. Вводится гибкий график труда, снижается количество простоев, современные технологии позволяют быстро перестраивать производство в соответствии со спросом.

Но у этих достижений есть своя обратная сторона: труд реорганизуется не в интересах человека, а в интересах оптимального извлечения прибыли. Поэтому гуманизация труда оказывается только видимостью. От работника требуется полная идентификация себя с предприятием, неукоснительное соблюдение корпоративной этики. Кроме того, человек теряет возможность выбора работодателя (предприятия стремятся набирать молодых работников, пока они еще легко обучаемы. Работник среднего возраста, уволенный или уволившийся сам, имеет мало шансов найти постоянную работу). Рабочее и свободное время подгоняется под степень загруженности мощностей. В периоды повышенного спроса работники трудятся сверхурочно, без дополнительной оплаты; в периоды меньшей загрузки - отправляются в отгулы. Таким образом, вся жизнь человека становится подчинена интересам предприятия. Контроль над выполнением поставленных целей осуществляется уже не специальными структурами, а самой группой или бригадой. Ответственность перед группой гораздо жестче, чем перед начальником; она исключает внутригрупповую солидарность рабочих, объединяющихся против внешнего принуждающего фактора. Так конкурентные отношения проникают еще глубже, распространяются на отношения между людьми и группами внутри одного предприятия, главный принцип – подчинение законам рынка и прибыли – остается неизменным.

Пространственная реорганизация производства – сложная сеть взаимообмена элементами производственного процесса между отделениями, расположенными в разных странах. Как минимум, это оказывает огромное влияние на число рабочих мест в разных странах: производство часто размещается там, где есть рынок дешевой рабочей силы и подходящее законодательство. Например, предприятие "Макиладора", созданное в зоне свободного экономического развития на границе США и Мексики, активно развивает производство на основе мексиканской рабочей силы и при "мексиканских" условиях труда, но главным образом за счет американских инвестиций. Произведенная продукция полностью ввозится в США, где обладает высокой конкурентоспособностью из-за низких цен, обусловленных сравнительной дешевизной рабочей силы. Конвейерное производство сохраняется прежде всего в странах третьего мира, население которых принимает ужасные условия труда. Производство в целом организовано по сетевому принципу, производители-члены сети раскиданы по всему миру и выбирают ту форму организации труда, которая больше всего подходит для поставленных задач и особенностей региона. Появились такие подходы к организации труда как "удаленное рабочее место". Компьютерные концерны калифорнийской "Силиконовой долины" закрыли целые проектные отделы, расположенные в местах размещения производства, и вновь их открыли в бывших московских исследовательских институтах. Все эти процессы имеют множество негативных последствий: индустриализация развитых стран создала огромные массы людей, оторванных от традиционного сельскохозяйственного производства и претендующих на рабочее место в промышленности. Безработица приобрела глобальный характер, что сказывается и на падении уровня жизни в развитых западных странах. Внутри глобальной цепочки извлечения прибыли распространились трудовые отношения, в которых наемные отношения либо присутствуют в скрытом виде, либо вообще отсутствуют. Новый "самостоятельный работник" уже не обменивает свою рабочую силу на заработную плату, а ставится в положение лица, выполняющего заказ, которое предлагает и продает продукт своего труда заказчику в рамках делового соглашения. Все большее развитие получает "неформальный" сектор экономики, под которым понимаются предприятия и фирмы, созданные без соблюдения соответствующих правил и законодательных норм в области социального обеспечения, оплаты труда, обеспечения безопасности и т.д.

Сетевая организация труда позволяет мобильно трансформировать и перемещать в любую точку мира информационные, профессиональные, финансовые и прочие ресурсы. "Вертикальные", иерархические системы оказываются неспособными к мобильной трансформации; на их фоне модели сетевых организаций, априори подвижных и открытых, становятся серьезной альтернативой. Сетевая организация - это объединение независимых индивидов, социальных групп и/или организаций, скоординировано действующих для достижения общих целей и имеющих общий корпоративный имидж и корпоративную структуру. Выделяют пять основных организационных принципов сети: независимость членов, множественность лидеров, объединяющая цель, добровольность связей, множественность уровней взаимодействия. Базой для взаимодействия членов сети является "конкурентное сотрудничество" - возможность использования общих для сети преимуществ (корпоративных ресурсов), права на которые члены сети получают на конкурентной основе. Преимуществами сети являются максимальная гибкость и минимальная стоимость изменения технологии производства. Взаимоотношения между людьми в сетевых организациях носят неотчужденный характер в отличие от отчужденного формального характера взаимодействия людей в рамках иерархических бюрократических структур. Рабочие группы не только концентрирующихся на задаче, но и способны собственно концентрировать сами задачи. Неслучайно, что по сетевому принципу построены многие общественные организации, идеей создания которых является совместная деятельность по решению какой-либо общественно значимой проблемы.



Безусловно, сетевой принцип дает более широкие возможности для самореализации человека по сравнению с другими формами организации труда, но решает ли он проблему отчуждения - остается вопросом. В сетевых организациях сохраняется принцип конкуренции между людьми и сохраняется зависимость от руководства. Работники не имеют возможности влиять на принятие решений в рамках всей организации и определять способ взаимоотношений между членами сети. И, наконец, сотрудники сетевых организаций работают все в тех же рыночных условиях, что заставляет их конкурировать между собой, подчинять свою деятельность принципу экономической эффективности,

опасаться финансовых кризисов и так далее. Работник ощущает свою вовлеченность в коллективную деятельность, но это не творческая деятельность на основе солидарности, а некое функционирование по формированию и удовлетворению спроса.

Несмотря на то, что в 1970-е годы во многих развитых промышленных странах был достигнут высокий уровень, людей, работающих на основе полной занятости, сопровождающейся социальными гарантиями, становится все меньше. Все больше распространяется временная и неполная занятость (работа по вызову, краткосрочные контракты и т.д. Кроме того, рост автоматизации труда требует все меньшего количества работников для производства такого же количества продукции. При этом, возрастают требования к уровню образования и квалификации, которая должна постоянно расти одновременно с развитием технологий. Общество все больше разделяется на профессионалов, вынужденных непрерывно и часто сверхурочно работать и одновременно повышать свою квалификацию, чтобы остаться конкурентоспособным на рынке труда, и остальную часть населения, перебивающуюся случайными заработками или живущую за счет социальных пособий. Отношения между этими группами кроме различий в уровне жизни осложняются еще и особенностями их участия в общественном производстве. Тогда как "профессионалы" зарабатывают приличную зарплату и платят значительные налоги, "безработные" "сидят на их шее", поскольку практически не участвуют в процессе общественного производства. С точки зрения "профессионалов" остальные - иждивенцы, с точки зрения "безработных", "профессионалы" - выскочки, которым повезло попасть наверх, занять престижные рабочие места.

Важность профессиональной деятельности для человека обусловлена во многом традициями, отношением к работе в обществе - "трудовой этикой". Для большинства людей работа является важной составляющей жизни, поскольку она структурирует жизнь человека, является сферой приобретения знаний и реализации возможностей, обеспечивает социальные контакты, дает чувство личной идентичности. Постоянная работа дает ощущение стабильности, гарантий материальной обеспеченности на будущее. Описать последствия сокращения рабочих мест можно таким примером: 47-летний японец Ацухио Татеуки, уволенный с должности начальника сектора кампании средних размеров, ничего не сказал семье, так как рассматривал состояние безработицы как унизительное, и продолжал каждое утро уходить из дома в костюме и галстуке. Его семья догадалась, что он уволен только потому, что он стал приходить домой якобы сразу после работы, тогда как раньше всегда возвращался очень поздно.

Неполная занятость могла бы потерять свою драматичность, если бы было пересмотрено отношение людей к труду и работе. Сменная работа или работа по гибкому графику могла бы быть использована людьми для собственного развития и свободного творчества. Уже сейчас частично занятые показывают большую степень удовлетворенности своей работой, чем занятые полностью: им приносит удовольствие возможность сочетать оплачиваемую работу с другими видами деятельности и жить более разнообразно. Для такого изменения отношения к труду необходим отказ от продуктивистского и потребительского мировоззрения западного общества, но об этом пока приходится только мечтать.

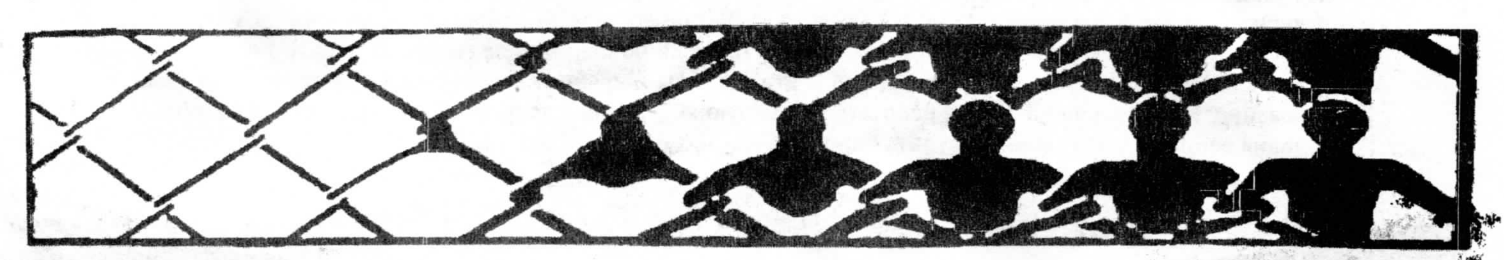
Практика организации труда в реальном обществе показала, что дальнейшее развитие производительных сил, олицетворенное в автоматизации производства, требует ликвидации организации труда, основанной на отделении труда от духовной силы производства и на иерархии, отражающей власть и контроль над трудом. Достигнутый уровень производительных сил показал, что ему не соответствуют отношения организации труда, выражающейся в распоряжении и исполнении. Использование кибернетических машин требует организации труда, которая основывалась бы на добровольной кооперации, занятости и инициативе, коллективной подготовке решений и автономности трудовых групп. Интеллектуальный уровень работников, требуемый современными технологиями, оказывается в противоречии с организационной логикой производства, согласно которой он не имеет права участвовать в управлении производством, вынужден ограничивать сферу своих интересов и самореализации узко специализированной профессиональной деятельностью.

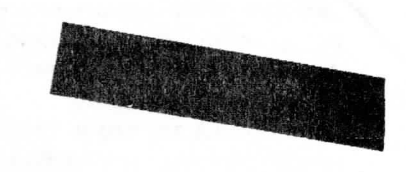
Нужно отметить тенденции к децентрализации организации труда, уходу от иерархических организационных структур, стремление к вовлечению работника в процесс принятия решений, распространение неполной и гибкой занятости, развитие "неформального" сектора экономики. Эти тенденции могут иметь как позитивные, так и негативные последствия для человека:

- вовлеченность в процесс управления трудом способствует преодолению отчуждения работника, но чаще всего роль работника в управлении ограничена рамками поставленной перед коллективом задачи;
- неполная занятость и "неформальная" экономика, с одной стороны, дают человеку возможность использовать свободное время для собственного развития и занятия непроизводственной деятельностью, с другой, приводят к дальнейшему ухудшению материального положения занятых не полностью и вынуждают их соглашаться на любую низкооплачиваемую работу без социальных гарантий;
- децентрализация управления производством имеет только частичный характер, сохраняется управляющий центр, который регламентирует степень участия работников в принятии решений и ставит задачи.

Проблема заключается в том, что на данный момент желание рабочих участвовать в управлении и процессе принятия решений, а также многочисленные технологические и организационные нововведения, используются прежде всего в интересах собственников предприятий и практически сводятся к повышению уровня эксплуатации работников. Новые формы организации труда в большинстве случаев оказываются "новыми манипулятивными" формами управления.

А.Майхова





ЧЕРНЫЙ СПИСОК

«ТессаАрт»

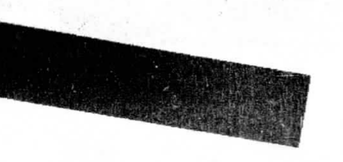


Есть такая "замечательная" дизайнерская фирма - называется она "ТессаАрт". Начальница, правда, изволит величать себя не иначе как "арт-студия". За 4(!) года существования нет ни одного постоянного технического работника (дизайн, верстка). Есть только мадам, бухгалтер и непонятного назначения мальчик, то ли шофер, то ли официант на побегушках, считающий себя сисадмином, но впрочем не о нем речь. Ситуация с приемом на работу совершенно замечательная - вы приходите, вас тут же берут! Но с маленьким условием, а именно - испытательный срок 2 месяца, на время исп. срока вам выплачтвают 75% от 500 у.е. (других зарплат там нет), и поощряюще добавляют - "Если вы нам очень понравитесь, то исп. срок будет сокращен до одного месяца". Ни о каком оформлении речь, разумеется не идет, но берут всех и с пропиской и без, и с гражданством и без оного. Примерно через месяц улыбчивая, рыжая мадам (начальница) востроженно и радостно сообщает вам, что, очевидно исп. срок будет сокращен, и вы удвоив рвенье впрягаетесь в работу, чуть не забыл - нормированный рабочий день и выходные в "ТессеАрте" - явление спонтанное. Идиотский менеджмент причина тому, но это их головная боль. Сверхурочное время никак не оплачивается. Получив первую зарплату, вы себе "пашите" дальше, но постепенно начинаете замечать, что ваши работы перестают устраивать начальство, вам постепенно начинают "накручивать" на уши то, что вы чегой-то плохо стали справляться. Итог - вам предлагают удалиться, заплатив, однако баксов 300. Что все-же не является 75% от 500, но мадам предпочитает платить в середине месяца и только за прошлый, в результате часть зарплаты вы не получаете. На ваше место приходит следующий идиот - и ситуация повторяется.

Олег ollg@mail.ru

«Титаник Видеорекордз»

В середине прошлого года я искала сезонную работу на лето. До этого я больше года работала продавцом музыкальной продукции на "Горбушке", поэтому решила заняться чем-то похожим. Через кадровое агентство я попала на собеседование в компанию "Титаник Видеорекордз". Эта компания открыла тогда свой первый магазин (ТЦ "Западный" в Крылатском) и набирала персонал. Каждый стажёр (а ими были все, кто приходил на собеседование) сразу сталкивался с недобросовестностью хозяев. Первые три дня - стажировку - я должна была изучать их чёртов ассортимент. Это означало, что мне нужно ходить по залу со специальным листом и вписывать туда, на каких полках стоит тот или иной диск (а он из-за разгильдяйства персонала может стоять сразу на десяти полках). В первый день я поругалась с менеджером зала, который сам попросил вносить замечания по поводу этого самого ассортимента и расстановки дисков. Мои замечания ему не понравились, у нас возник небольшой спор, в котором он показал себя полным "нулем" в знании современной музыки и в целом хамом. Обещанных в эти три дня бесплатных обедов нам не дали. Особенно тяжело было в первый день, когда принести с собой поесть не пришло в голову, а кафе в ТЦ оказалось по ценам сравнимо с неплохим рестораном (о том, чтобы выйти из здания и купить себе пирожок у метро, не было и речи). Я проработала там 4 раза по 2 дня, после чего мне заявили, что я не подхожу им по "профпригодности" - вы бы видели, кого они в результате набрали. Договор или трудовую не оформляли. Денег за отработанное время (кроме стажировки) все-таки дали - и на том спасибо. На этом история не кончилась. Через пару месяцев мне позвонила девушка из кадрового агентства и сказала, что в "Титанике" новый набор - всех менеджеров уволили какие-то еще более крутые менеджеры за некачественный подбор кадров (набрали "своих") и всеобщее разгильдяйство. Поэтому они перетряхивают старые базы по работникам и снова приглашают на собеседование. Но я больше не пойду работать в крупную компанию, где не уважают человека (а подобные условия работы - это издевательство).





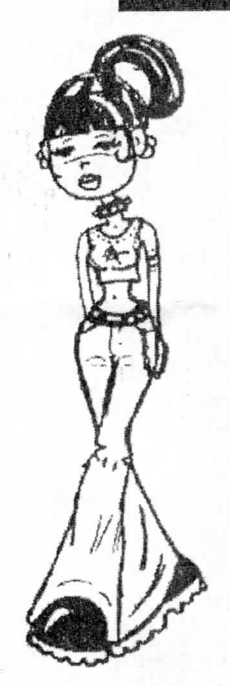
«Дилл»



Есть такая фирма ДИЛЛ, устроиться туда дизайнером или не приведи бог копирайтером не пожелаю никому. Трудиться придется в окружении 2-х (!) начальников в рекламном отделе, - уроды полные, скинут на вас всю работу, в концеконцов, по выполнении, - заберут ее в свои заслуги, а вы останетесь с ... . Но, кроме начальников, есть там еще т.н. бренд-манагеры, - раненные во время мозговых атак примерно через одного. Штрафуют за любую фигню: так, вас, как дизайнера, могут "нагреть" за опечатку в наборе текста!!! (хотя вы не корректор и не машинистка). Копирайтеры - просто воют от потока той глупости, с которой приходиться сталкиваться.

Тарадаев Иван Савельевич

«Дизайн-бюро «Ё-программа» (www.yo.ru)»



Объявы от этой шараги висят п-е-р-м-а-н-е-н-т-н-о (и на INDEX.RU и на JOB.RU). Текучесть кадров там самая большая... К людям отношение отвратительное. Понты нечеловеческие, а на самом деле жлобство страшное. Берут "на испытательный срок", по окончании которого чаще всего говорят о твоей "профнепригодности". Слоганы и эскизы с идеями, между тем, остаются у них. Так многие в Москве поступают: берут на испыталку, заставляют много впахивать, задарма предоставляя им свою интеллектуальную собственность в виде якобы "не принятых ими" проектов. Короче в Москве уже сложился некоторый круг людей "кинутых" YO-программой.

Anti-YO.

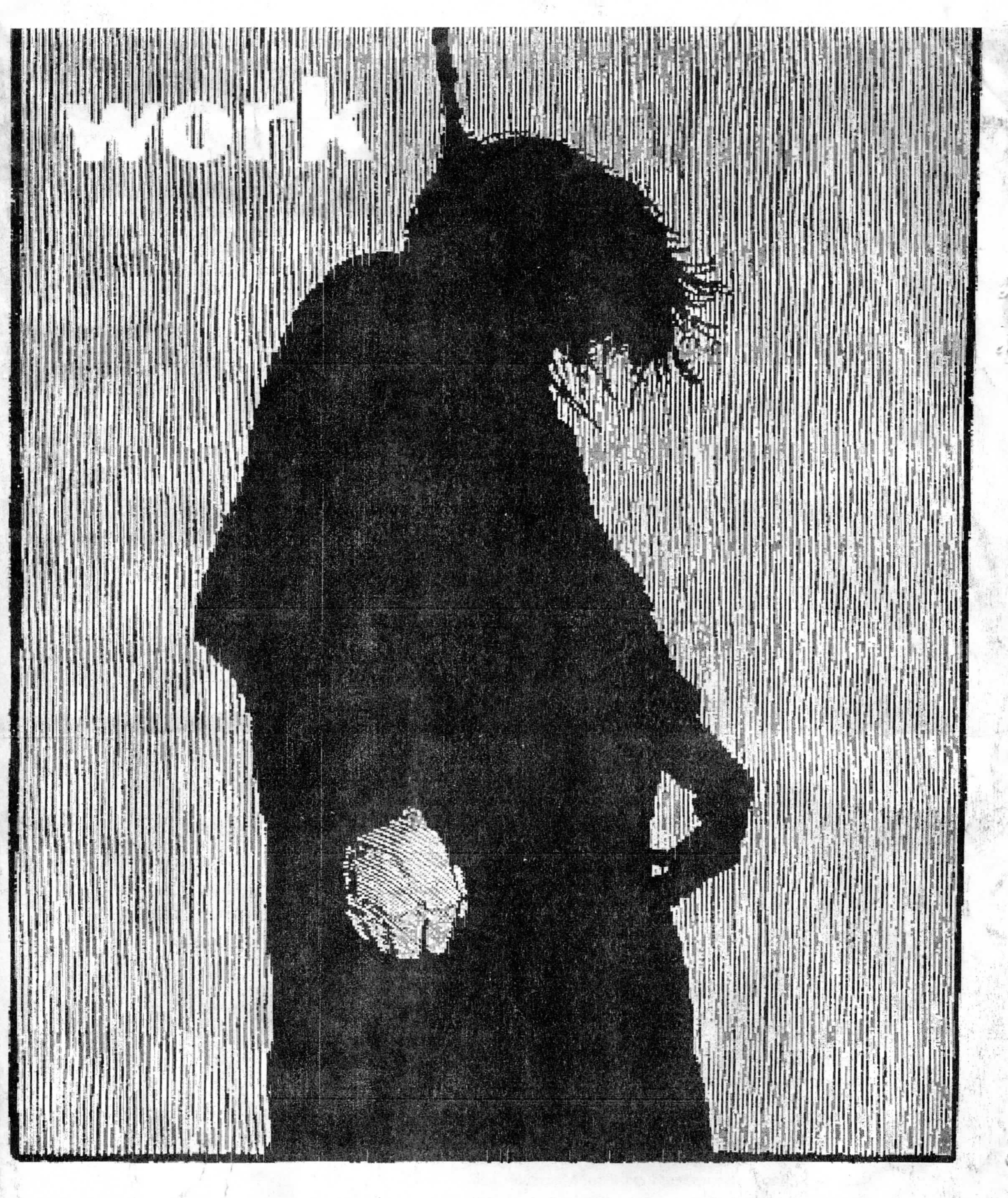


«КОМПЬЮТЕРНАЯ ПОМОЩЬ»

Все москвичи видели в метро небольшие рекламные объявления - "Компьютерная помощь". Но вряд ли кто знает, какие вещи творятся в этой фирме. Я работал там компьютерным мастером и многое могу рассказать. Если коротко - никакого легального оформления нет в помине, на КЗОТ и другие законы начальству просто наплевать, и тд и тп. Мастерам платят 18% от суммы заказа, а если привозишь от клиента сумму меньше 70 долларов, то от тебя требуют объяснительную записку. Штрафуют за малейшие помарки в документах, а за утерю бумаги грозят вычетом аж 60 долларов. Короче - все прелести капитализма. Так что подумайте десять раз, прежде чем устроиться туда работать.

Коровьев





Адрес редакции: www.antijob.nm.ru cockney@rambler.ru 109028, Москва, а/я 13.

Пишите нам, шлите истории о своих работодателях. Можете связаться с нами и подключиться к выпуску листка (особенно это относится к художникам, версталщикам, редакторам, корректорам и переводчикам). Можно заказать наклейки нашего сайта. Также нас интересуют любые контакты с людьми, пытающимися отстоять свои трудовые права. **CLASS PRIDE WORLD WIDE!**